Dovada importanței colaborării

On Aprilie 06, 2009

Stabilește „suprafața" de influență față de care se măsoară valoarea ta, integrând în leadershipul tău acele reguli pe care trebuie să le respecți în mod consecvent.

A vrut să ajungă mai sus în ierarhia companiei și a fost concediat.

Angajatul unei companii de electricitate, a fost selecționat într-un program de cercetare din care a obținut fonduri în valoare de 10.000 Euro pentru achiziționarea unor echipamente speciale. Toate bune și frumoase, dar el nu s-a consultat cu conducerea companiei în privința acestor tipuri de echipamente, pentru că pentru unele dintre ele trebuiau instalate și componente auxiliare, altele nu aveau capacitatea corespunzătoare. Şi mai ales acest angajat a dorit să fie instalate preferențial în sectorul său de activitate, contrar necesităților din alte compartimente.

A fost concediat nu atât pentru incompetent cu care a gestionat o mare parte din fonduri, ci mai cu seamă pentru atitudinea cu care a abordat chestiunea colaborării care ar fi putut fi lipsită de divergențe.

Leadership: Personalitatea ta posedă o viziune asupra modalităților în care se poate evita producerea unui eveniment nedorit, în încercarea de a traversa o experiență de viață de la starea de culpabilizare la una de acceptare?

Atunci când analizezi o hartă topografică din punct de vedere al reliefului este necesar mai întâi să vezi care este suprafața de nivel zero față de care s-au măsurat altitudinile punctelor.

Când vine vorba de leadership și de îmbunătățirea relațiilor cu ceilalți oameni trebuie să analizezi acele reguli pe care știi că le poți respecta tu însuți în mod consecvent, nu să te abați de la ele. Iar pentru aceasta este necesar să stabilești care este „suprafața" de influență față de care se măsoară valoarea ta.

Aceasta suprafață, dacă nu este afectată de niciun fel de experiență negativă, de niciun fel de rezultate eronate sau indicatori sub așteptări, poate asigura o aderență echipei tale si poate contribui semnificativ la succesul tău și al companiei. În caz contrar, toate demersurile tale vor eșua în primul rând din lipsă de credibilitate.

„Altitudinea" credibilității tale este dată de cât de consecvent ești în respectarea regulilor și principiilor impuse de companie. Un alt criteriu al credibilității îl presupune viziunea asupra modalităților în care se poate evita producerea unui eveniment nedorit, în încercarea de a traversa o experiență de viață de la starea de culpabilizare la una de acceptare.

Cât de departe ești dispus să mergi cu costurile unei acțiuni care nu acceptă dreptul la replică decât cu o oarecare urmă de culpabilitate? Reprezinți anumite calități îndoielnice?

Leadership: Extensia personalității tale oferă o experiență de vizualizare superioară a aspectelor care contribuie la maximizarea valorii tale de referință livrate ca un întreg, cu unghiuri mai puțin largi decât ți-ai fi dorit?

Tu cum îți întreții suprafața de influență? Cum le câștigi încrederea colegilor și șefilor tăi? Ești disciplinat în relația cu ei? Prezența ta în companie este profitabilă? Care este liantul care te unește de ei? Ești previzibil? Pot ei conta pe tine? Amenințăi cu „abandonul" luând acele decizii care contravin politicilor companiei/instituției în care activezi?

Managerii sunt tot timpul în căutare de oameni de calitate care își iubesc meseria, care lucrează eficient și care pot să aducă beneficii semnificative companiei lor. Oare ce manager nu-și dorește angajați care să gândească și să acționeze spre dezvoltarea dorită a companiei, care să fie încrezători în capacitatea lor de a lua o decizie și capabili să preia inițiativa atunci când este cazul? Da, așa este. Toți managerii sunt în căutare de angajați multifuncționali, serioși și devotați companiei lor.

Cu toate acestea, a fi un angajat profesionist și conștiincios nu este suficient. Trebuie să fii un model pentru ceilalți colegi de serviciu, să îi inspiri să acționeze într-o direcție constructivă și să-i determini să fie cât mai eficienți și mai productivi în munca pe care o desfășoară. Trebuie să știi pe ce butoane să apeși pentru a schimba lucrurile din jurul tău în așa fel încât acestea să ia o turnură favorabilă pentru companie, dar fără să exagerezi prea mult.

Valoarea ta de referință poate fi livrată ca un întreg și poate fi maximizată numai printr-o imagine schimbată a ta, printr-o influență care previne apariția atitudinilor negative și prin impunerea unor valori puternice.

Leadership: Ţi-ai atribuit o însușire care te reprezintă într-un mod definitoriu, fără să iei în calcul acea eroare de plus/minus pe care o prevede distanța care te separă de "urmăritorul" tău?

A te strădui din greu să obții rezultate cât mai bune astfel încât să fii văzut și remarcat de manageri este un lucru bun. Însă există anumite limite impuse într-o companie pe care nu trebuie să le depășești niciodată, cum ar fi, de exemplu, să iei o decizie fără să te consulți cu managerii, cu șefii de compartimente sau cu colegii. A face totul de capul tău, chiar dacă din punctul tău de vedere pare că este spre binele companiei, ar putea avea un efect invers față de cel scontat. Mai întâi trebuie să iei la cunoștință dispozițiile codului de conduită și regulile stabilite de companie, și abia apoi să urmezi regulile tale – dacă știi că procedezi corect.

Individualismul, aroganța, încăpățânarea, lipsa de colaborare și insubordonarea vor provoca izolarea, marginalizarea și chiar îndepărtarea din firma a acestor angajați.

Ceea ce la început părea o mare bucurie s-a transformat într-un coșmar îngrozitor pentru angajatul de care vă spuneam la început, care dorind să iasă în evidență și să fie mai presus decât ceilalți colegi a acționat în numele companiei fără să se consulte cu conducerea. A fost o greșeală fatală și directorii au acționat corect concediindu-l, pentru că cine face totul de capul lui riscă să ducă compania într-o direcție eronată, poate chiar la faliment, și nu în ultimul rând constituie un exemplu negativ pentru ceilalți angajați. Cu alte cuvinte într-o companie există o ierarhie care trebuie respectată și reguli pe care orice angajat trebuie să le respecte.

"Urmăritorul" care te ajunge întotdeauna din urmă este greșeala de a crede că o anumită situație vă dura o veșnicie, sau de a crede că ceilalți cred cu tărie în tine.

Nu fă greșeala de a crede că obținerea unor anumite rezultate bune înseamnă că ai calități de excepție. Nu fă greșeala de a crede că ceilalți se vor schimba pentru tine. Nu fă greșeala de a crede că tot ce spui și faci este literă de lege.

Ce s-ar întâmpla dacă toți angajații ar acționa cum doresc în ciuda unor reguli pe care le-a stabilit compania? Aproape sigur haosul își va spune mai devreme sau mai târziu cuvântul, și relația dintre angajați și manageri se va dezechilibra. Așa cum am mai spus, într-o companie unde nu există o disciplină comunicațională, o ordine a lucrurilor, o ierarhie pe care angajații să o respecte, posibilitatea de dezvoltare este foarte mică.

Atât în cazul companiilor mari, cât și în cazul companiilor mici și mijlocii, cheia reușitei este colaborarea. Precis ai întâlnit persoane care își laudă relația pe care o au cu șeful lor, cu colegii de serviciu și nu în ultimul rând cu clienții. Este un fel de liniște interioară pe care o simte fiecare om care face parte dintr-un grup și este respectat de toți pentru meritele pe care le are. Iar această relație dintre angajați, șefi și clienți se bazează în primul rând pe colaborare. Colaborarea este secretul reușitei în orice domeniu, în toate activitățile pe care le avem de îndeplinit.

A colabora cu colegii și mai ales cu șefii este un factor de mare importanță și constituie elementul cheie în dezvoltarea companiei. A colabora înseamnă să te consulți cu șefii și colegii în privința deciziilor pe care dorești să le iei, nu să faci totul după mintea ta, după cum îți convine ție. O decizie care ție ți se pare bună și pe care o iei fără să te consulți cu ceilalți, s-ar putea să fie greșită și să pună în pericol mersul companiei.

Leadershipul este ceea ce produci singur într-un mod original din câștigurile care se opresc la tine, fără să faci greșeala de a crede că tot ce spui și faci este literă de lege.

Lipsa colaborării și mai ales lipsa comunicării unor date, uneori esențiale, pot pune în pericol chiar existenta companiei sau munca și sănătatea celorlalți. Ce s-ar întâmpla dacă într-un laborator de analize medicale, unde anumite analize sunt lucrate în etape și zile diferite de medici diferiți, iar aceștia nu ar comunica între ei asupra rezultatelor obținute în diferite etape? Cu siguranță rezultatul final ar fi foarte departe de realitate, medicul curant nu va putea da un tratament eficient sau acest tratament dat, după o analiză de acest fel, va fi inutil sau chiar riscant.

Ce s-ar întâmpla dacă într-o fabrică de porțelanuri, un angajat care observă că compoziția porțelanului nu este cea bună, nu ar comunica aceste constatări celor în drept care să ia măsurile de remediere? Ai ghicit. Ar însemna scăderea productivității și creșterea numărului de rebuturi, ceea ce duce la pierderi materiale și chiar la pierderea prestigiului companiei.

Când colaborăm ne aliniem și ne armonizăm cu un scop comun, iar energiile noastre sunt canalizate în direcții constructive. Când vine vorba de un demers pe care dorim să-l realizăm sau de o idee pe care vrem să o punem în practică, cel mai bine este să ne consultăm cu colegii și șefii înainte de a lua decizia finală. Asta ca să fim siguri că nu greșim.

Influența pe care o ai într-un grup seamănă cu o pană de porumbel luată de vânt: posedă un potențial nesfârșit de expresivitate numai atunci când redă o acțiune care va fi încheiată până la un anumit moment specificat din viitor.

Source: https://neculaifantanaru.com/dovada-importantei-colaborarii.html